

# Rapport de médiation

**Me Nadine Côté**

**Médiatrice**

Direction de la médiation, de la  
conciliation et des services de  
relations du travail

Secteur du Travail

Montréal, le 10 septembre 2020

## Secteurs public et parapublic

Différend entre :

COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LA  
COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK

-et-

SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS  
DE COMMISSIONS SCOLAIRES (FPPE - CSQ)

(AM 1002-3226)

## **PRÉAMBULE**

Le 28 juin 2020, une demande de médiation formulée par la partie syndicale parvenait à Direction de la médiation, de la conciliation et des services de relations du travail, conformément aux dispositions de l'article 46 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, L.R.Q. c. R-8.2.*

Cette demande impliquait d'une part, le Syndicat des professionnelles et professionnels de commissions scolaires qui représente environ 120 membres de la Commission scolaire Kativik et faisant partie de Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation (FPPE – CSQ) et, d'autre part, le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Kativik, agissant à titre de représentant patronal.

Le 7 juillet 2020, j'ai été nommée comme médiatrice dans le présent dossier. C'est à ce titre que je dépose le présent rapport.

## **LES PARTIES**

Dans le cadre de cette médiation, le comité de négociation de la partie syndicale était composé des personnes suivantes :

Maître Maude Lyonnais-Bourque, porte-parole  
Monsieur André Martineau

Pour sa part, le comité de négociation de la partie patronale était composé des personnes suivantes :

Monsieur Nicolas Payette, porte-parole  
Monsieur Denis Daigle, porte-parole  
Madame Hélène Coupal

## **LE MANDAT DE LA MÉDIATRICE**

Le mandat de la médiatrice, de même que la durée de ce mandat sont précisés aux articles 46 et 47 de la Loi.

*Art. 46 : « À la demande d'une partie, le ministre du Travail charge un médiateur de tenter de régler un différend sur les matières qui sont objet de stipulation négociée et agréée à l'échelle nationale à l'exception des salaires et échelles de salaire. »*

*Art. 47 : « À défaut d'entente après l'expiration d'une période de 60 jours de la date de sa nomination, le médiateur remet aux parties un rapport contenant ses recommandations sur le différend.*

*Ce rapport doit être rendu public à moins qu'une entente intervienne sur le différend.*

*La période prévue par le premier alinéa peut être prolongée avec l'accord des parties. »*

Le présent rapport est soumis parce qu'il n'y a ni entente ni demande de prolongation de la médiation.

## **LA MÉDIATION**

### **L'état des négociations au début de la médiation**

Les négociations ont débuté le 18 octobre 2019, et les parties se sont rencontrées de façon régulière, avant la première rencontre de médiation. Ces rencontres ont servi à expliquer leurs positions initiales, à cerner les problématiques et à exprimer des orientations générales. Aucun règlement formel n'était intervenu tant au chapitre des demandes syndicales qu'à celui des demandes patronales.

## **La médiation**

Le 13 juillet 2020, une première rencontre en visioconférence des deux parties a d'abord permis à la soussignée d'expliquer son rôle et de préciser son mandat. Par la suite, chacun des comités de négociation a eu l'opportunité de me faire part de son analyse de la situation en faisant état de l'historique du dossier, de ses principaux enjeux de négociation et d'exposer son mandat. Du côté syndical, la demande de médiation a été faite dans le but de respecter les obligations prévues à la Loi. Le comité patronal était bien au fait de l'objectif du syndicat. Force est de constater qu'il était illusoire d'attendre un rapprochement significatif des positions de chaque partie, du moins à cette étape du processus de négociation.

## **Les positions des parties au cours de la période de médiation**

Aucune rencontre n'a été fixée entre le 10 juillet et le 2 septembre 2020, période de vacances. Conséquemment, il n'a pas été possible de convenir d'entente.

Le 2 septembre 2020, en visioconférence, j'ai rencontré les comités. Les parties ont convenu de poursuivre la négociation sans prolongation de la période de médiation.

## **LE BILAN**

Précisons d'abord qu'il n'appartient pas à la médiatrice de statuer sur le bien-fondé ou sur la légalité des positions de l'une ou l'autre des parties, pas plus d'ailleurs qu'elle n'a à porter jugement sur l'application des critères de « diligence » et de « bonne foi » que le Code du travail associe au processus normal de négociation collective. Elle ne dispose d'aucun pouvoir en ces matières et ce n'est aucunement le rôle qui lui est dévolu par la Loi.

La médiatrice dispose de certains outils pouvant contribuer à l'avancement du dossier, mais compte tenu des positions des parties, il eût été prématuré de leur soumettre une recommandation.

La soussignée ne saurait compléter le présent rapport sans remercier les parties et, plus particulièrement les porte-parole, de leur collaboration.



Nadine Côté

Médiatrice